

ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS
FOLIA SOCIOLOGICA 51, 2014

Agnieszka Lipińska-Grobelny*

WPLYW PŁCI
NA RELACJE KONFLIKTU MIĘDZY ŻYCIEM
OSOBISTYM I ZAWODOWYM Z ZADOWOLENIEM
Z PRACY I ZADOWOLENIEM Z MAŁŻEŃSTWA

Abstrakt. Problematyka konfliktu między życiem osobistym i zawodowym należy do chętnie podejmowanych tematów badań. W tym artykule zamierzano sprawdzić, w jaki sposób konflikt między tymi sferami wpływa na emocjonalny i poznawczy wymiar zadowolenia z pracy oraz zadowolenia z małżeństwa, a także czy płeć biologiczna jest moderatorem tych relacji. Badaniu poddano 218 kobiet i 218 mężczyzn z zastosowaniem następujących technik badawczych: Konflikty: Praca–Rodzina i Rodzina–Praca (P–R/R–P), Skala Afektu w Pracy (JAS), Arkusz Opisu Pracy (AOP) oraz Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM). Otrzymane wyniki wskazują, że na zadowolenie z pracy i z małżeństwa wpływa zarówno konflikt P–R, jak i konflikt R–P. Płeć biologiczna moderuje tylko oddziaływanie konfliktu R–P na zadowolenie z przełożonych oraz konfliktu P–R na zaangażowanie partnera. Negatywny związek konfliktów z zadowoleniem z pracy i ze związku rodzi potrzebę inwestowania w programy zrównoważonego wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny, bez konieczności ich różnicowania z uwagi na płeć.

Słowa kluczowe: konflikt praca–rodzina, konflikt rodzina–praca, zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa, płeć biologiczna.

1. Wprowadzenie

Pojęcie konfliktu praca–rodzina pojawiło się w literaturze przedmiotu w latach 70. XX w. Używany wówczas terminem była *bigamia korporacyjna*, definiowana w kategoriach związku osoby z firmą i ze współmałżonkiem. W latach 80. XX w. nastąpił dalszy wzrost zainteresowania wspomnianą tematyką, która ewoluowała w kierunku dwustronności konfliktu oraz dwóch perspektyw badawczych. Pierwsza perspektywa – oddziaływań negatywnych pracy i rodziny – przyjmowana jest w badaniach zdecydowanie częściej, zaś stosowanymi w tym przypadku określeniami są: konflikt, obciążenie, przeładowanie, negatyw-

*Dr hab., Instytut Psychologii Uniwersytet Łódzki, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź; e-mail: agalg@poczta.onet.pl.

ne promieniowanie. Druga perspektywa – oddziaływań pozytywnych pracy i rodziny – odnosi się do wzmacniania pełnionych ról, czyli poprawy funkcjonowania w jednej dziedzinie życia dzięki podejmowaniu aktywności w innym obszarze. W literaturze ten rodzaj relacji jest opisywany z wykorzystaniem takich nazw, jak: pozytywne promieniowanie, facylitacja, wzbogacanie, wzmacnianie (L a c h o w s k a 2008: 432–433).

Przedmiotem analizy w prezentowanym artykule będzie negatywna perspektywa oddziaływania między życiem osobistym i zawodowym, czyli konflikt praca–rodzina oraz konflikt rodzina–praca, rozpatrywany przez pryzmat wpływu na zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa, z uwzględnieniem moderacyjnego efektu płci biologicznej. Zakłada się bowiem, że płeć w roli moderatora może zmieniać siłę, a niekiedy kierunek zależności między badanymi zmiennymi.

2. O konflikcie między życiem zawodowym i pozazawodowym oraz o zadowoleniu z pracy i zadowoleniu z małżeństwa

Za prekursorów problematyki konfliktu praca–rodzina uważa się J. H. Greenhausa i N. J. Beutella (1985: 77), którzy nawiązując do pionierskich badań nad stresem organizacyjnym R. L. Kahna i współpracowników (1964: 19) przenieśli pojęcie konfliktu ról na grunt relacji między życiem osobistym i zawodowym. Ich zdaniem konflikt praca–rodzina oznacza niespójne wymagania w pracy i w domu, które w efekcie mogą prowadzić do utrudnionego wykonywania jednej roli z powodu zaangażowania w drugą rolę. Wzmiankowany konflikt badacze opisują z uwzględnieniem trzech wymiarów: poświęcanej ilości czasu, poziomowi napięcia i rodzaju zachowań związanych z daną rolą. Konflikt czasu przybiera dwie formy: a) presji czasu wywołanej przez fizyczne zaangażowanie się w pełnienie jednej roli kosztem drugiej; b) presji związanej z zaangażowaniem psychicznym, kiedy jednostka realizuje drugą rolę, a myślami błądzi wokół spraw związanych z pierwszą. Konflikt napięcie odnosi się z kolei do sytuacji, w których stres, podenerwowanie doświadczane podczas realizowania jednej roli utrudnia efektywne funkcjonowanie w drugiej roli. Natomiast konflikt zachowań oznacza brak zgodności stylów postępowania w poszczególnych rolach.

J. H. Greenhaus i N. J. Beutell (1985: 76–88) poddawali analizie źródła negatywnego oddziaływania zarówno pracy, jak i domu, ale ostatecznie całą uwagę koncentrowali na negatywnym wpływie pracy na życie osobiste. Dopiero M. R. Frone, M. Russell i M. L. Cooper (1992: 66) zauważyli, iż omawiane zjawisko ma dwustronny charakter oraz że te dwa kierunki wpływu należy traktować jako niezależne konstrukty. Kiedy wymagania w pracy komplikują udział w życiu rodzinnym, badacze nazywali taki stan konfliktem praca–rodzina (P–R), natomiast kiedy obowiązki rodzinne utrudniają funkcjonowanie zawodowe, mó-

wili o konflikcie rodzina–praca (R–P). Mimo, że konflikty P–R i R–P pozostają ze sobą w związku, niemniej ich skutki powinny być badane oddzielnie, ponieważ każdy z konfliktów może wywoływać specyficzne dla siebie konsekwencje (Zalewska 2008: 406).

Poglądy J. H. Greenhausa i N. J. Beutella znajdują odzwierciedlenie w jeszcze jednym podejściu, ważnym dla badań prowadzonych w tym artykule, tj. w podejściu R. G. Netemeyera, J. S. Bolesa i R. McMurriana (1996: 400–410). Wymienieni autorzy konflikt praca–rodzina oraz konflikt rodzina–praca definiują w odniesieniu do konfliktu ról. O ile jednak Greenhaus i Beutell nadmieniają o konflikcie czasu, napięcia i zachowań, o tyle Netemeyer, Boles i McMurrian wyróżniają konflikt czasu, napięcia i wymagań, głosząc pogląd, iż niekorzystne byłoby przenoszenie stylów zachowań zawodowych na role rodzinne i odwrotnie. Przygotowana przez nich technika pozwala jednak wyłącznie na ogólne szacowanie dwóch rodzajów konfliktu, bez podziału na poszczególne wymiary.

Celem niniejszego artykułu jest sprawdzenie, czy i w jaki sposób konflikty P–R i R–P oddziałują na zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa, dlatego dalej zostaną przedstawione kolejne terminy ważne dla badań prowadzonych w tym opracowaniu. Jeśli chodzi o zadowolenie z pracy, to początkowo pojęcie to było opisywane jako krótkotrwała reakcja emocjonalna, wynikająca z zaspokojenia potrzeb, zaś później jako postawa wyrażana w formie trwałych uczuć wobec pracy i w pracy. Mimo zmiany w sposobie definiowania i pomiaru zadowolenia z pracy, m.in. za sprawą ewolucji samego terminu „postawa”, w dalszym ciągu w wielu definicjach zadowolenie odnoszone było wyłącznie do afektu badanego w oparciu o aspekt poznawczy. Ten swoisty paradoks zrodził na przełomie lat 80. i 90. XX w. potrzebę uzyskania zgodności pomiędzy opisem a pomiarem zadowolenia z pracy (Zalewska 2003: 29–30). Zgodnie z nową conceptualizacją pojęcia zadowolenia z pracy, jego ocena powinna odnosić się nie tylko do aspektu emocjonalnego, lecz także poznawczego, co znalazło wyraz w niniejszym tekście. Aktualnie pomiar aspektu emocjonalnego przeprowadza się w oparciu o ocenę samopoczucia w miejscu pracy, a najprostszym jego przejawem jest opis na wymiarze zadowolenia/niezadowolenia. Do bardziej zaawansowanych sposobów należy już badanie afektu pozytywnego i negatywnego w pracy. Z kolei poznawczy wymiar zadowolenia, czyli satysfakcja z pracy, jest opinią na temat pracy i jej składników. W tym ujęciu odnosi się do: a) ogólnej oceny pracy oraz b) satysfakcji z jej poszczególnych składników, czyli satysfakcji z przełożonych, wynagrodzenia, kolegów, treści pracy, warunków pracy, możliwości rozwoju i stylu zarządzania organizacją (Zalewska 2003: 34).

Drugi termin aplikowany w badaniach dotyczy zadowolenia z małżeństwa. Badacze są zgodni, że dobrane, zadowolone małżeństwo, które odniosło sukces, powodzenie, doświadcza szczęścia płynącego zarówno z faktu bycia razem, jak i z faktu posiadania partnera. Nie istnieją związki małżeńskie, które byłyby absolutnie szczęśliwe. Szczęśliwe małżeństwo to takie, w którym małżonkowie mają

na swoim „małżeńskim koncie” więcej pozytywnych doświadczeń (Liberska, Matuszewska 2001: 30). Jednym z najważniejszych wyznaczników jakości relacji między partnerami, a zwłaszcza łączącej ich więzi uczuciowej jest komunikacja interpersonalna. Skuteczna komunikacja kształtuje więzi małżeńskie, umożliwia poznanie potrzeb partnera, stwarza warunki dopasowania własnego zachowania do oczekiwań drugiej strony. W parach szczęśliwych częściej występują pozytywne komunikaty niewerbalne, pozytywne emocje oraz wysoki stopień zaangażowania w związek. W parach niezadowolonych z małżeństwa obserwuje się skłonność do odbierania komunikatów partnera jako bardziej negatywnych niż było to w zamierzeniu nadawcy. Występuje ponadto tendencja do kontrolowania i deprecjonowania małżonka/małżonki. Z tego względu, opisując zadowolenie z małżeństwa, postanowiono odwołać się do koncepcji komunikacji małżeńskiej autorstwa M. Kaźmierczak i M. Płopy (2005: 112–116) oraz do ogólnego pomiaru zadowolenia ze związku. Kaźmierczak i Płopa podkreślają, że nie występują całkowicie dobre lub złe style komunikacyjne, a podstawowym zadaniem małżonków jest wybranie takiego sposobu porozumiewania się, który będzie wspierał wzajemne zrozumienie i uczucie intymności. W związku z tym wyróżniają w relacji małżeńskiej: 1) komunikację wspierającą, która sprowadza się do okazywania szacunku i zainteresowania partnerowi, troski przejawianej w sytuacjach codziennych oraz aktywnego udziału w procesie rozwiązywania problemów; 2) komunikację zaangażowaną, opartą na wzajemnym zrozumieniu i bliskości, podkreślaniu wysokiej oceny atrakcyjności partnera; 3) komunikację deprecjonującą, agresywną wobec partnera, bazującą na chęci dominacji i kontroli jego działań. Po przebadaniu 105 par małżeńskich M. Kaźmierczak i M. Płopa (2005: 143–144) uzyskali wśród kobiet i mężczyzn potwierdzenie związku między postrzeganym wsparciem i zaangażowaniem a zadowoleniem ze związku, jak również deprecjonowaniem partnera a brakiem zadowolenia z małżeństwa.

3. Problematyka badań własnych – wpływ płci na relacje konfliktu P–R i R–P z zadowoleniem z pracy i zadowoleniem z małżeństwa

Jak wynika z badań, konflikt praca–rodzina wpływa na poziom zadowolenia z pracy, a także zadowolenia z małżeństwa i z życia (Rice, Frone, McFarlin 1992: 155), wiąże się z podwyższonymi wskaźnikami absencji, silniejszą intencją porzucania pracy (Greenhaus, Parasuraman, Collins 2001: 91) oraz większym napięciem w pracy (Zalewska 2008: 415). Mimo zalecenia, aby oba kierunki konfliktu badać oddzielnie, wiele analiz zostało przeprowadzonych wyłącznie z uwzględnieniem pomiaru konfliktu praca–rodzina, z pominięciem drugiego kierunku wpływu, a większość z nich wykazała negatywną zależność

między zmiennymi. Inne analizy, w których zastosowano oddzielny pomiar konfliktu P–R i R–P, przyniosły odmienne rezultaty. Część badaczy wykazała silniejszy związek między konfliktem R–P a satysfakcją z pracy oraz konfliktem P–R a zadowoleniem z małżeństwa (relacja krzyżowa) (Frone, Russell, Cooper 1992: 67). Z kolei badania A. A. Grandey, B. L. Cordeiro i A. C. Crouter (2005: 305), przeprowadzone z udziałem 174 kobiet i 174 mężczyzn z dwójką dzieci, reprezentujących małżeństwa dwóch karier (oboje małżonkowie byli aktywni zawodowo), potwierdziły silniejszy związek konfliktu P–R z satysfakcją z pracy (szczególnie wśród kobiet) – relacja nie-krzyżowa.

Czy płeć biologiczna może wpływać na opisane zależności? Należy nadmienić, że prezentowane w tym artykule analizy prowadzone są wyłącznie z uwzględnieniem różnic między kobietami i mężczyznami z pominięciem wymiaru płci psychologicznej. O roli płci społeczno-kulturowej pisano w innej publikacji o wielości ról zawodowych i płciowych oraz o równowadze między życiem zawodowym i pozazawodowym (Lipińska-Grobelny 2014: 13–27). Wracając do płci biologicznej, zdaniem A. McElwain, K. Korabik i H. M. Rosin (2005: 269–284) może ona zmieniać charakter relacji pomiędzy różnymi przyczynami konfliktów a samymi konfliktami P–R i R–P, jak też może być ważnym moderatorem związku między konfliktami a ich konsekwencjami, w tym konkretnym przypadku zadowoleniem z pracy i zadowoleniem z małżeństwa. Kobiety w porównaniu z mężczyznami doświadczają silniejszego konfliktu P–R, natomiast wymagania w rodzinie (dzieci, opieka nad członkami rodziny) nasilają u nich także konflikt R–P. U mężczyzn zaznacza się silniejszy wpływ konfliktu R–P na satysfakcję z pracy oraz satysfakcji z rodziny na satysfakcję z życia (McElwain, Korabik, Rosin 2005: 269–284). O moderującej roli płci biologicznej pisze także A. Zalewska (2009: 119–120), która zwraca uwagę na fakt, że te same wymogi w pracy, np. liczba godzin w pracy czy poziom autonomii, różnie wpływają na poziom konfliktu P–R i R–P u kobiet i mężczyzn. U kobiet nadgodziny nasilają konflikt P–R, natomiast u mężczyzn obniżają konflikt R–P. Autonomia w pracy zwiększa konflikt R–P u kobiet, u mężczyzn zmniejsza natężenie obu konfliktów. A. Zalewska (2009: 120) uzyskała też interesujący wynik moderacji płci pomiędzy konfliktami a ich skutkami, czyli zadowoleniem z pracy. Otóż, konflikty P–R i R–P wpływają na emocjonalne niezadowolenie z pracy, ale tylko kobiet. W innych analizach, tym razem A. Somech i A. Drach-Zahavy (2007: 1–19), uzyskano większe nasilenie konfliktów P–R i R–P u mężczyzn i to kobiety lepiej radziły sobie z mnogością ról. Istnieją również dane, w których nie zaobserwowano wpływu płci biologicznej na badany konflikt i jego skutki (Frone, Russell, Cooper 1992: 73).

Z uwagi na przedstawione badania, których wyniki nie pozwalają na wskazanie jednego kierunku zależności, zdecydowano się na sformułowanie czterech ogólnych pytań badawczych:

1. Czy płeć wpływa na relację konfliktu P–R z emocjonalnym i poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy?
2. Czy płeć wpływa na relację konfliktu R–P z emocjonalnym i poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy?
3. Czy płeć wpływa na relację konfliktu P–R z zadowoleniem z małżeństwa?
4. Czy płeć wpływa na relację konfliktu R–P z zadowoleniem z małżeństwa?

4. Metoda badania

4.1. Osoby badane

W procedurze uczestniczyło 218 kobiet i 218 mężczyzn. Badania, będące własnym projektem badawczym autorki, były realizowane od marca 2010 do lipca 2012 r. Wszystkie osoby badane pozostawały w związku i miały przynajmniej jedno dziecko. Powyższe zmienne celowo zostały poddane kontroli, ponieważ stanowią istotne źródło konfliktu, nie zmienia to jednak faktu, że dobór do próby był losowy. Wiek kobiet wahał się od 22 do 64 lat ($M = 40,96$; $SD = 8,54$), zaś mężczyźni mieścili się w przedziale 21–63 lata ($M = 43,24$; $SD = 10,08$). Średni staż pracy kobiet wynosił 17,23 lat ($SD = 8,95$). Średni staż pracy mężczyzn oscylował wokół 20,71 lat ($SD = 10,62$). Staż na stanowisku pracy w analizowanych grupach wynosił 9–10 lat (dla kobiet $M = 8,99$, $SD = 7,56$; dla mężczyzn $M = 9,96$, $SD = 8,19$). W zdecydowanej większości badani reprezentowali związki dwóch karier (97% kobiet i 84% mężczyzn). Wśród kobiet i mężczyzn dominowały osoby z wyższym wykształceniem (56% kobiet i 42% mężczyzn).

4.2. Zastosowane techniki badania

Szukając odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze, wykorzystano:

- 1) kwestionariusz Konfliktu: Praca–Rodzina i Rodzina–Praca (P–R/R–P) R. G. Netemeyera, J. S. Bolesa i R. McMurriana;
- 2) Skalę Afektu w Pracy (JAS) A. P. Briefa, M. J. Burke’a, J. M. George’a, B. Robinsona i J. Webstera;
- 3) Arkusz Opisu Pracy (AOP) O. Neubergera i A. Allerbeck;
- 4) Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM) – samoocena zachowań oraz ocena zachowań partnera M. Kaźmierczak i M. Płopy.

Konflikty: Praca–Rodzina i Rodzina–Praca (P–R/R–P) w polskiej adaptacji A. Zalewskiej są rekomendowane do pomiaru dwóch kierunków konfliktu, czyli konfliktu P–R i R–P. Narzędzie składa się z pisemnej instrukcji i 10 twierdzeń od-

noszących się do relacji między życiem rodzinnym i zawodowym. Osoba badana proszona jest o ustosunkowanie się do każdego z twierdzeń na skali siedmiostopniowej. Wyniki badań nad polską wersją narzędzia potwierdziły, że charakteryzuje się ona trafnością czynnikową i trafnością zewnętrzną, jak też wysoką rzetelnością pomiaru. Po przeprowadzeniu eksploracyjnej analizy czynnikowej otrzymano dwa czynniki. Rzetelność pomiaru, mierzona wskaźnikiem *alfa* Cronbacha, wynosi 0,94 dla konfliktu P–R oraz 0,80 dla konfliktu R–P (Zalewska 2008: 403–418).

Skala Afektu w Pracy (JAS) w polskiej adaptacji A. Zalewskiej (2002: 173–192) służy do pomiaru odczuwanego w pracy afektu pozytywnego i negatywnego. Na skalę składa się 20 przymiotników, z których 10 opisuje pozytywne zaangażowanie i 10 afekt negatywny. Zadaniem osoby badanej jest ocena na skali siedmiostopniowej, jak silnie odczuwała dane emocje w pracy w ciągu ostatnich dwóch tygodni. Pomiar obu rodzajów afektów cechuje się wysoką zgodnością wewnętrzną (*alfa* Cronbacha dla afektu pozytywnego wynosi 0,84, zaś dla afektu negatywnego 0,79), a także zbliżoną do wersji oryginalnej trafnością zewnętrzną. Obie skale słabo lub umiarkowanie korelują z pomiarem poznawczego aspektu zadowolenia z pracy. Można wobec tego uznać, że Skala Afektu w Pracy jest narzędziem trafnym i rzetelnym.

Arkusze Opisu Pracy (AOP) jest metodą, która bada poznawczy aspekt zadowolenia z pracy oraz satysfakcję z poszczególnych składników pracy: koledzy, przełożony, treść pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie. Satysfakcja z każdego składnika jest szacowana na czterostopniowej skali opisowej. Rzetelność skal dla 6 składników jest wysoka (*alfa* Cronbacha waha się od 0,84 do 0,92), a dla składnika Koledzy jest zadowalająca (0,69). Wyniki badań nad adaptacją Arkusza Opisu Pracy potwierdzają, że jest on techniką rzetelną i trafną. Umożliwia badanie poznawczego aspektu: ogólnego zadowolenia z pracy, zadowolenia z poszczególnych składników pracy oraz ogólnego zadowolenia z tych składników (Zalewska 2001: 197–217).

Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM) bada style komunikacyjne obecne w intymnym związku. Chodzi mianowicie o komunikację wspierającą, zaangażowaną oraz deprecjonującą partnera. Kwestionariusz KKM posiada dwie wersje: pierwsza to samoocena stylu konwersacyjnego, druga to ocena stylu komunikacji partnera. Każda z wersji składa się z 30 pozycji. Osoba badana ocenia na pięciostopniowej skali, które z zachowań i w jakim stopniu jej dotyczą lub odnoszą się do partnera/partnerki. Rzetelność techniki obliczono z wykorzystaniem współczynnika *alfa* Cronbacha (dla wersji pierwszej, samooceny, współczynnik dla wsparcia równa się 0,88, zaangażowania – 0,77 i deprecjacji – 0,86; dla drugiej wersji, oceny zachowań partnera, współczynnik dla wsparcia wynosi 0,91, zaangażowania – 0,80 oraz deprecjacji – 0,89). Trafność szacowano przede wszystkim na podstawie analizy trafności teoretycznej. Z satysfakcją ze związku korelowało silnie wsparcie ($r = 0,73$ u kobiet oraz $r = 0,66$ u mężczyzn), zaangażo-

zowanie w komunikację ($r = 0,57$ u kobiet oraz $r = 0,64$ u mężczyzn) i deprecjacja partnera ($r = -0,57$ u kobiet oraz $r = -0,50$ u mężczyzn) (K a ź m i e r c z a k, P l o p a 2005: 107–158). Oprócz komunikacji zaangażowanej, w tych badaniach ogólne zadowolenie ze związku będzie jeszcze oceniane na podstawie jednego pytania z Arkusza Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck.

5. Wyniki

W celu przeanalizowania zależności pomiędzy konfliktem P–R i R–P a zadowoleniem z pracy i zadowoleniem z małżeństwa oraz zweryfikowania założenia o moderującej roli płci biologicznej, wykonano szereg hierarchicznych analiz regresji ze składnikiem interakcyjnym w postaci płci. Założono, że będzie ona wpływała na kierunek i/lub siłę zależności między poszczególnymi formami konfliktu a afektem pozytywnym i negatywnym, ogólną oceną satysfakcji z pracy oraz z poszczególnych składników pracy, a także ogólną oceną zadowolenia z małżeństwa i ze stylów komunikacji małżeńskiej. Wszystkie obliczenia wykonano przy zastosowaniu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistica wersja 20.0.

5.1. Wpływ płci na relacje konfliktu między życiem osobistym i zawodowym z zadowoleniem z pracy – wyniki badań własnych

W pierwszej kolejności analizę przeprowadzono dla zadowolenia z pracy (wszystkich jego wymiarów), uwzględniając płeć i konflikt P–R oraz ich interakcję. W tab. 1–3 przedstawiono wyłącznie dane statystycznie istotne, opisujące dopasowanie całego modelu, procent wyjaśnianej wariancji oraz współczynniki poziomu przewidywania zmiennej zależnej. Wykonane obliczenia ujawniły istotne efekty główne dla następujących zmiennych:

1) afektu negatywnego (im silniejszy konflikt P–R, tym silniejszy afekt negatywny, z kolei ujemna wartość współczynnika *beta* dla płci wskazuje, że to kobiety doświadczają silniejszego afektu negatywnego w pracy);

2) satysfakcji z pracy (im silniejszy konflikt P–R, tym mniejsze zadowolenie z pracy w wymiarze poznawczym; dodatnia wartość współczynnika *beta* dla płci wskazuje tym razem, że to mężczyźni cechują się większą satysfakcją z pracy);

3) zadowolenia ze składników pracy, takich jak: koledzy, przełożony, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, wynagrodzenie (im silniejszy konflikt P–R, tym mniejsze zadowolenie z kontaktów ze współpracownikami i z kierownictwem, tym mniejsze zadowolenie z warunków pracy i sposobów zarządzania organizacją oraz tym mniejsza satysfakcja z wynagrodzenia).

Tabela 1. Wpływ płci na relacje konfliktu P–R z emocjonalnym i poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy

Zmienna zależna: afekt negatywny Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	–0,07	0,1	0,11	F (2,433) = 26,01	≤0,001
Konflikt P–R	0,33	≤0,001			
Płeć × konflikt P–R	0,01	0,79	0,11	F (3,432) = 17,32	≤0,001
Zmienna zależna: poznawczy wymiar zadowolenia z pracy Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	0,07	0,1	0,11	F (2,433) = 14,12	≤0,001
Konflikt P–R	–0,24	≤0,001			
Płeć × konflikt P–R	–0,04	0,42	0,11	F (3,432) = 9,62	≤0,001

Źródło: badania własne.

Tabela 2. Wpływ płci na relacje konfliktu P–R z zadowoleniem ze składników pracy (kolegów, przełożonych, warunków pracy)

Zmienna zależna: koledzy Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	–0,005	0,91	0,02	F (2,433) = 5,06	0,007
Konflikt P–R	–0,15	0,002			
Płeć × konflikt P–R	0,03	0,56	0,02	F (3,432) = 3,48	0,02
Zmienna zależna: przełożony Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	0,06	0,21	0,02	F (2,433) = 5,38	0,005
Konflikt P–R	–0,15	0,002			
Płeć × konflikt P–R	–0,05	0,33	0,02	F (3,432) = 3,89	0,009
Zmienna zależna: warunki pracy Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	–0,06	0,21	0,11	F (2,433) = 27,52	≤0,001
Konflikt P–R	–0,33	≤0,001			
Płeć × konflikt P–R	–0,006	0,90	0,11	F (3,432) = 18,3	≤0,001

Źródło: badania własne.

Tabela 3. Wpływ płci na relacje konfliktu P–R z zadowoleniem ze składników pracy (organizacji i kierownictwa, wynagrodzenia)

Zmienna zależna: organizacja i kierownictwo Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	0,04	0,38	0,02	F (2,433) = 5,73	0,003
Konflikt P–R	–0,16	0,001			
Płeć × konflikt P–R	–0,03	0,45	0,02	F (3,432) = 3,99	0,008
Zmienna zależna: wynagrodzenie Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p
Płeć	0,14	0,003	0,06	F (2,433) = 12,84	≤0,001
Konflikt P–R	–0,20	≤0,001			
Płeć × konflikt P–R	–0,003	0,94	0,06	F (3,432) = 8,54	≤0,001

Źródło: badania własne.

Dalsze analizy odnosiły się już do moderacyjnego wpływu płci biologicznej na związek konfliktu R–P z emocjonalnym i poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy. W tym przypadku (zob. tab. 4–5) hierarchiczna analiza regresji z dychotomicznym moderatorem znaczące efekty główne i jeden moderacji wykazała dla:

1) afektu negatywnego (konflikt R–P jest dodatnio powiązany z afektem negatywnym; oznacza to, że pracownik doświadczający silniejszego konfliktu R–P będzie równocześnie reagował silniejszym afektem negatywnym w pracy);

2) satysfakcji z pracy (konflikt R–P jest ujemnie powiązany z satysfakcją z pracy w wymiarze ogólnym, co oznacza, że pracownik z silniejszym konfliktem R–P będzie mniej pozytywnie myślał o swojej pracy);

3) zadowolenia ze składników pracy, takich jak: przełożony (konflikt R–P jest istotnym predyktorem zadowolenia z przełożonego wyłącznie w grupie mężczyzn – efekt moderacji płci; im silniejszy konflikt R–P, tym mężczyźni są mniej zadowoleni z kierownictwa), treść pracy (im silniejszy konflikt R–P, tym mniejsze zadowolenie z treści pracy), wynagrodzenie (dodatnia wartość współczynnika *beta* wskazuje na to, że to mężczyźni są bardziej zadowoleni z wynagrodzenia).

Tabela 4. Wpływ płci na relacje konfliktu R–P z emocjonalnym i poznawczym wymiarem zadowolenia z pracy

Zmienna zależna: afekt negatywny Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F(df)	p
Płeć	–0,06	0,24	0,03	F (2,433) = 6,57	0,002
Konflikt R–P	0,16	0,001			
Płeć × konflikt R–P	–0,03	0,48	0,03	F (3,432) = 4,54	0,004
Zmienna zależna: poznawczy wymiar zadowolenia z pracy Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F(df)	p
Płeć	0,06	0,19	0,03	F (2,433) = 6,23	0,002
Konflikt R–P	–0,16	0,001			
Płeć × konflikt R–P	0,02	0,65	0,03	F (3,432) = 4,22	0,006

Źródło: badania własne.

Tabela 5. Wpływ płci na relacje konfliktu R–P z zadowoleniem ze składników pracy (przełożonych, treści pracy, wynagrodzenia)

Zmienna zależna: przełożony Moderator: płeć							
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	Zmiana R kwadrat	p zmiany	F (df)	p
Płeć	0,05	0,28	0,005	0,005	0,11	F (2,433) = 2,19	0,11
Konflikt R-P	-0,09	0,06					
Płeć × konflikt R-P	-0,08	0,1	0,02	0,02	0,05	F (3,432) = 2,83	0,05
Zmienna zależna: treść pracy Moderator: płeć							
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat		F (df)		p
Płeć	0,03	0,51	0,02		F (2,433) = 5,89		0,003
Konflikt R-P	-0,16	0,001					
Płeć × konflikt R-P	0,06	0,22	0,02		F (3,432) = 4,42		0,004
Zmienna zależna: wynagrodzenie Moderator: płeć							
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat		F (df)		p
Płeć	0,13	0,008	0,02		F (2,433) = 4,08		0,018
Konflikt R-P	-0,05	0,27					
Płeć × konflikt R-P	-0,005	0,92	0,02		F (3,432) = 2,71		0,04

Źródło: badania własne.

5.2. Wpływ płci na relacje konfliktu między życiem osobistym i zawodowym z zadowoleniem z małżeństwa – wyniki badań własnych

W następnej kolejności analizę przeprowadzono dla zadowolenia z małżeństwa, trzech stylów komunikacji małżeńskiej, uwzględniając płeć i konflikt P–R oraz ich interakcję. Wykonane obliczenia ujawniły istotne efekty główne i jeden moderacji dla następujących zmiennych (zob. tab. 6):

1) zadowolenia z małżeństwa (im silniejszy konflikt P–R, tym słabsze zadowolenie z małżeństwa; dodatnia wartość współczynnika *beta* dla płci wskazuje, że to mężczyźni doświadczają większego zadowolenia z małżeństwa);

2) deprecjacji Ja (im silniejszy konflikt P–R, tym silniejsza na poziomie tendencji komunikacja deprecjonująca; ujemna wartość współczynnika *beta* dla płci wskazuje, że to kobiety częściej odwołują się do tego stylu komunikacji);

3) zaangażowania partnera – konflikt P–R jest istotnym predyktorem zaangażowania partnera w grupie mężczyzn – efekt moderacji płci (im silniejsze go konfliktu P–R doświadczają mężczyźni, tym niżej oceniają zaangażowanie w związki swojej partnerki).

Tabela 6. Wpływ płci na relacje konfliktu P–R z zadowoleniem z małżeństwa

Zmienna zależna: zadowolenie z małżeństwa Moderator: płeć							
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p		
Płeć	0,09	0,05	0,02	F (2,433) = 3,56	0,029		
Konflikt P–R	–0,1	0,039					
Płeć × konflikt P–R	–0,07	0,17	0,02	F (3,432) = 3,02	0,03		
Zmienna zależna: deprecjacja Ja Moderator: płeć							
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	F (df)	p		
Płeć	–0,17	≤0,001	0,03	F (2,433) = 7,66	0,001		
Konflikt P–R	0,07	0,09					
Płeć × konflikt P–R	0,05	0,27	0,03	F (3,432) = 5,52	0,001		
Zmienna zależna: zaangażowanie partnera Moderator: płeć							
Zmienne niezależne	Beta	p	Skorygowane R kwadrat	Zmiana R kwadrat	p zmiany	F (df)	p
Płeć	0,02	0,56	0,005	0,005	0,37	F (2,433) = 0,99	0,37
Konflikt P–R	–0,06	0,16					
Płeć × konflikt P–R	–0,11	0,017	0,01	0,01	0,017	(3,432) = 2,58	0,05

Źródło: badania własne.

Kolejne analizy odnosiły się już do moderacyjnego wpływu płci biologicznej na związek konfliktu R–P z zadowoleniem z małżeństwa oraz trzema stylami komunikacji małżeńskiej. Hierarchiczna analiza regresji z dychotomicznym moderatorem znaczące efekty główne (zob. tab. 7) wykazała dla:

1) zadowolenia z małżeństwa (pracownik doświadczający silniejszego konfliktu R–P będzie równocześnie mniej zadowolony z małżeństwa, ponadto dodatnia wartość współczynnika *beta* dla płci wskazuje, że to mężczyźni doświadczają większego zadowolenia z małżeństwa);

2) wsparcia ze strony partnera (pracownik z silniejszym konfliktem R–P będzie mniej zadowolony ze wsparcia w związku);

3) deprecjacji Ja (im silniejszy konflikt R–P, tym częściej stosujemy komunikację agresywną; z kolei ujemna wartość współczynnika *beta* dla płci wskazuje, że to kobiety częściej wybierają ten styl komunikacji w związku małżeńskim);

4) deprecjacji ze strony partnera (pracownik z silniejszym konfliktem R–P będzie deklarował doświadczanie silniejszej komunikacji deprecjonującej ze strony partnera).

Tabela 7. Wpływ płci na relacje konflikt R–P z zadowoleniem z małżeństwa

Zmienna zależna: zadowolenie z małżeństwa Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	<i>Beta</i>	<i>p</i>	<i>Skorygowane R kwadrat</i>	<i>F (df)</i>	<i>p</i>
Płeć	0,09	0,05	0,01	$F(2,433) = 2,87$	0,05
Konflikt R–P	–0,07	0,08			
Płeć × konflikt R–P	–0,019	0,69	0,01	$F(3,432) = 1,96$	0,12
Zmienna zależna: wsparcie ze strony partnera Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	<i>Beta</i>	<i>p</i>	<i>Skorygowane R kwadrat</i>	<i>F (df)</i>	<i>p</i>
Płeć	0,06	0,1	0,01	$F(2,433) = 2,93$	0,05
Konflikt R–P	–0,09	0,05			
Płeć × konflikt R–P	–0,002	0,97	0,01	$F(3,432) = 1,94$	0,12
Zmienna zależna: deprecjacja Ja Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	<i>Beta</i>	<i>p</i>	<i>Skorygowane R kwadrat</i>	<i>F(df)</i>	<i>p</i>
Płeć	–0,18	≤0,001	0,05	$F(2,433) = 12,45$	≤0,001
Konflikt R–P	0,16	0,001			
Płeć × konflikt R–P	–0,026	0,58	0,05	$F(3,432) = 8,38$	≤0,001

Tab. 7 (cd.)

Zmienna zależna: deprecjacja ze strony partnera Moderator: płeć					
Zmienne niezależne	<i>Beta</i>	<i>p</i>	<i>Skorygowane R kwadrat</i>	<i>F(df)</i>	<i>p</i>
Płeć	0,001	0,99	0,02	$F(2,433) = 3,87$	0,022
Konflikt R–P	0,13	0,006			
Płeć × konflikt R–P	0,001	0,99	0,02	$F(3,432) = 2,57$	0,05

Źródło: badania własne.

6. Dyskusja

W artykule sformułowano cztery pytania badawcze, odnoszące się do wpływu płci biologicznej na relacje konfliktu P–R i R–P z zadowoleniem z pracy oraz z zadowoleniem z małżeństwa. O ile relacje pomiędzy konfliktem P–R a zadowoleniem z pracy oraz konfliktem R–P a zadowoleniem z małżeństwa pozostają neutralne płciowo, o tyle potwierdzony został moderacyjny wpływ płci na relacje konfliktu R–P z zadowoleniem z przełożonych (częściowo drugie pytanie badawcze), a także konfliktu P–R z zaangażowaniem partnera (częściowo trzecie pytanie badawcze). Okazało się, że płeć biologiczna w tych konkretnych przypadkach zmieniła charakter związku między rozpatrywanymi zmiennymi, pojawiając się wyłącznie w grupie mężczyzn. Im silniejszego konfliktu między rodziną i pracą doświadczają mężczyźni, tym są mniej zadowoleni z kierownictwa, obciążając swoich przełożonych winą za taki stan rzeczy. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedzialność za konflikt P–R częściej przypisywana jest pracodawcy lub organizacji pracy, a skrajnym, ale skutecznym sposobem radzenia sobie z taką sytuacją może być zmiana pracy. W przypadku konfliktu R–P wina leży już po stronie pracownika i wskazuje na brak umiejętności osoby w kierowaniu swoim życiem rodzinnym. Z tego względu może dochodzić do projekcji lęku i niezadowolenia na przełożonych, umożliwiając osobie zachowanie równowagi psychicznej. Drugi efekt moderacyjny płci biologicznej odnosi się do negatywnego wpływu konfliktu P–R w grupie mężczyzn na ocenę zaangażowania partnera. Najprawdopodobniej jest to wynikiem tradycyjnego poglądu na podział zadań, zgodnie z którym mężczyzna oczekuje, że kiedy obowiązki zawodowe utrudniają mu realizowanie ról rodzinnych, spotka się to ze zrozumieniem i akceptacją małżonki. Z badań wynika, iż w związkach dwóch karier (a takie osoby uczestniczyły w badaniu) kobieta oczekuje partnerskiego podziału zadań, dlatego jej poziom zadowolenia z małżeństwa jest niższy, a komunikacji deprecjonującej partnera – wyższy.

Poza omówionymi dwoma efektami moderacji płci biologicznej uzyskano szereg istotnych efektów głównych, potwierdzających oddziaływanie konfliktu P–R i konfliktu R–P na poznawczy i emocjonalny wymiar zadowolenia z pracy oraz zadowolenie z małżeństwa, a także istotne efekty główne płci biologicznej w odniesieniu do analizowanych konsekwencji. Jak już wspomniano, wyższy poziom satysfakcji z pracy i wynagrodzenia oraz zadowolenia z małżeństwa charakteryzuje mężczyzn. Kobiety przejawiają wyższy poziom afektu negatywnego i z racji mniejszego zadowolenia ze związku małżeńskiego częściej odwołują się do komunikacji agresywnej wobec partnera.

Jeżeli chodzi o oddziaływanie konfliktu P–R i R–P na zadowolenie z pracy oraz zadowolenie z małżeństwa, to warto zwrócić uwagę, że badana negatywna perspektywa relacji między życiem zawodowym i pozazawodowym wzmacnia emocjonalny wymiar niezadowolenia z pracy, czyli afekt negatywny. Powyższy związek jest silniejszy dla konfliktu P–R niż konfliktu R–P. M. R. Frone (2000: 10) uważa, że różna rola konfliktów może być spowodowana inną atrybucją ich przyczyn, o czym pisano powyżej. Interesujące jest również to, iż procent wyjaśnianej wariancji pokazuje, że konflikt P–R w większym stopniu pozwala przewidywać ogólny aspekt zadowolenia z pracy w porównaniu z satysfakcją z poszczególnych wymiarów pracy (kolegów, przełożonych, warunków pracy, organizacji i kierownictwa, wynagrodzenia). Są to wymiary zaliczane za F. Herzbergiem do czynników higieny, które w procesie motywowania pracowników działają przede wszystkim na poziomie niezadowolenia z pracy, co potwierdza konieczność inwestowania w programy i inicjatywy przyjazne rodzinie. Natomiast konflikt R–P wpływa, ale w mniejszym stopniu, na predykcję poziomu satysfakcji ogólnej i satysfakcji z przełożonych, wynagrodzenia i treści pracy. Ten ostatni czynnik we wspomnianej klasyfikacji F. Herzberga reprezentuje już grupę czynników motywacji. Konflikty przekładają się także na mniejsze zadowolenie z małżeństwa oraz większą tendencję do stosowania komunikacji deprecjonującej w związku.

Podsumowując – oddziaływanie obu rodzajów konfliktu na zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa dowodzi, że warto wprowadzać konkretne rozwiązania wspierające relacje praca–rodzina, zarówno na poziomie organizacji (odnoszące się do czasu i miejsca pracy), jak i na poziomie pojedynczego pracownika (np. indywidualizacja form zatrudnienia), bez konieczności różnicowania z uwagi na płeć.

Ludziom lepiej się pracuje, gdy mogą równoważyć pracę z innymi aspektami życia. Zmniejszeniu ulegają wówczas wskaźniki fluktuacji, poprawia się produktywność, zaangażowanie i zadowolenie z pracy, a nawet ze związku (Cutterbuck 2005: 36). Od czego zatem warto zacząć? Od zaakceptowania faktu, że obie te sfery są dla człowieka ważne, a wiele wartości, umiejętności, a nawet zachowań może przechodzić z jednego obszaru na drugi, oczywiście przy zachowaniu zdrowego rozsądku. Przykład pionierów zarządzania, Franka i Lilian Gil-

breth, którzy zorganizowali cały dom i życie dwanaścioro dzieci zgodnie z teorią czasu i ruchu, niekoniecznie powinien być kopiowany, lecz z pewnością elastyczne korzystanie z dobrodziejstw pracy i rodziny może pomóc w uniknięciu „wojny światów”.

Bibliografia

- Clutterbuck D. (2005), *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Frone M. R. (2000), *Work-family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Research and Diagnosis*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Frone M. R., Russell M., Cooper M. L. (1992), *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing model of the work-family interface*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 77, s. 65–78.
- Grandey A. A., Cordeiro B. L., Crouter A. C. (2005), *A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, Vol. 78, s. 305–323.
- Greenhaus J. H., Beutell N. J. (1985), *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review”, Vol. 10, s. 76–88.
- Greenhaus J. H., Parasuraman S., Collins K. M. (2001), *Career involvement and family involvement as moderators of relationship between work-family conflict and withdrawal from profession*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 6, s. 91–100.
- Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R., Snoek J. D., Rosenthal R. A. (1964), *Organizational Stress*, Wiley, New York.
- Kaźmierczak M., Płopa M. (2005), *Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)*, [w:] M. Płopa (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*, Wydawnictwo Impuls, Kraków, s. 107–158.
- Lachowska B. (2008), *Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych)*, [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 431–444.
- Liberska H., Matuszewska M. (2001), *Wybrane psychologiczno-społeczne mechanizmy funkcjonowania małżeństwa*, [w:] H. Liberska, M. Matuszewska (red.), *Małżeństwo: męskość, kobiecość, miłość, konflikt*, Wydawnictwo Humaniora, Poznań, s. 13–46.
- Lipińska-Grobelny A. (2014), *Wielość ról a równowaga między życiem osobistym i zawodowym*, [w:] I. Janicka, M. Znajmiecka-Sikora (red.), *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 13–27.
- McElwain A., Korabik K., Rosin H. M. (2005), *An examination of gender differences in work-family conflict*, „Canadian Journal of Behavioral Science”, Vol. 37, s. 269–284.
- Netemeyer R. G., Boles J. S., McMurrian R. (1996), *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 81, s. 400–410.
- Parasuraman S., Greenhaus J. H., Granrose C. S. (1992), *Role stressors, social support and well-being among two-career couples*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 13, s. 339–356.
- Rice R. W., Frone M. R., McFarlin D. B. (1992), *Work-nonwork conflict and the perceived quality of life*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 13, 155–168.

- Somech A., Drach-Zahavy A. (2007), *Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationship of gender role ideology*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 12, s. 1–19.
- Zalewska A. (2001), „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich, „Studia Psychologiczne”, nr 39, s. 197–217.
- Zalewska A. (2002), „Skala Afektu w Pracy” – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki, „Studia Psychologiczne”, nr 40, s. 173–192.
- Zalewska A. (2003), *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Wydawnictwo Academica SWPS, Warszawa.
- Zalewska A. (2008), *Konflikt praca–rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów*, [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 403–418.
- Zalewska A. (2009), *Konflikty „praca–rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci*, [w:] A. Chylicka, B. Pastwa-Wojciechowska (red.), *Kobiecość w obliczu zmian*, Wydawnictwo Impuls, Kraków, s. 101–123.

Agnieszka Lipińska-Grobelny

EFFECT OF SEX ON RELATIONSHIP OF WORK AND FAMILY WITH JOB SATISFACTION AND SATISFACTION WITH MARRIAGE

Summary. The issue of work–family and family–work conflict is often undertaken research topic. In this article it was planned to see how the conflict between these two spheres influences on the emotional and cognitive aspects of job satisfaction and satisfaction with marriage and whether sex is a moderator of these relationships. The study involved 218 women and 218 men who completed the following research techniques: Conflicts: Work–Family and Family–Work by R. G. Netemeyer, J. S. Boles and R. McMurrian; Job Affect Scale by A. P. Brief, M. J. Burke, J. M. George, B. Robinson and J. Webster; Job Descriptions Questionnaire by O. Neuberger and M. Allerbeck; Questionnaire of Marital Communication by M. Kaźmierczak and M. Plopa. The results showed that the job satisfaction and satisfaction with marriage are under influence both W–F and F–W conflict. Sex only moderates the impact of F–W conflict on satisfaction with supervisors and W–F conflict on partner’s engagement. The negative relationship between conflicts and satisfaction raises the need to invest in sustainable programmes of mutual influence of work and family without sex differentiation.

Keywords: work–family conflict, family–work conflict, job satisfaction, satisfaction with marriage, biological sex.